INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW: **"LAW AND WORLD"**
April 2021 (№17). Volume 7; Issue 3; Page No. 98-108
https://doi.org/10.36475/7.3.6
www.lawandworld.ge
ISSN: 2346-7916 (Print); ISSN: 2587-5043 (Online)



INTERNATIONAL LABOR LAW IN RELATION TO INTERNATIONAL AND PRIVATE LAW

Gia Liluashvili

Doctor of Law, Professor, Georgian-American University Associate professor,
East European University Senior researcher,
T. Tsereteli Research Institute of State and Law

ABSTRACT

The purpose of this article is to clarify the essence of international labor law (transnational labor law). This article presents and analyzes the relationship of international labor law with public international law and national labor law. The article also focuses on the possibility of considering it as a complex field. The article emphasizes the importance of introducing international labor law as a subject in higher education. The article quotes and discusses the opinions of various scholars regarding whether international labor law is a field of public law or private law, a sub-field of international law or private international law, etc.

Subjects and sources of international labor law regulation were defined to determine the attitude towards a specific field of law. This article states that national labor law should be in line with the goals of the International Labor Organization to reduce social inequality, to regulate and protect labor and associated labor relations in accordance with international labor standards and universally recognized human rights. It has been suggested that while international labor law is a branch of public law, it is closely related to private law, in particular, to the national labor law. Other conclusions have been made in this article based on the research methods.

KEYWORDS: International Labor Law, Specific Field of Law, Public Law

BIBLIOGRAPHY:

1. Servais J. M. 2011. International labour law, Wolters Kluwer.
2. Mrachkov, V. 2000. International Labour Law, Sofia. (in Bulgarian)
3. Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics. The Netherlands. Wolter Kluwer.
4. Borroni, A. (Ed). 2016.Commentary on The Labour code of Georgia, Tbilisi. (in Georgian)
5. Swepston, L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands. Wolters Kluwer.
6. Bekiashev, D. 2013. International labour Law. Public – Legal aspects. Moscow. (in Russian)
7. Lushnikov, M.. Lushnikov, A. 2010. International Labour Law and international social security law, Yaro-

ბიბლიოგრაფია:

1. Servais J. M. 2011. International labour law, Wolters Kluwer,
2. Мръчков, В., 2000. Международно трудово право, София, Сиби,
3. Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics. The Netherlands. Wolter Kluwer,
4. Мръчков В., 2000. Международно трудово право, София, Сиби,
5. ბორონი, ა., (რედ). 2016. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, მერიდიანი.
6. Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands.

slavl. (in Russian)
8. Gusov, K. 2011. Influence of the norms of the international labour organization on national legislation and social policies of Member States.// International, Russian and Foreign Labour and social security legislation. Moscow. (in Russian)
9. Semeshko, A. 2009. International agreements in the field of Labour and thear inclusion in the Labour law system of Russia, abstract of dissertation. (in Russian)
10. Available at: https://www.dissercat.com/content/mezhdunarodnye-dogovory-v-sfere-truda-i-ikh-vklyuchenie – v-sistemu-trudovogo-prava-rossii (accessed 10.May.2021)
11. Cherniaeva, D. 2010, International Labour standarts, Moscow. (in Russian)
12. Shvelidze, Z. Bodone, Q., Thodria, Th. And others, 2017. Georgian Labour Law and International Standarts, Tbilisi. (in Georgian)
13. Gabisonia.Z. 2016, Georgian International private Law, Tbilisi. (in Georgian)
14. Dzamukashvili, D. 2009, Labour Law, Tbilisi. (in Georgian)
15. Kirchner, J., Kremp P.R. 2018. Key aspects of German Employment Labour law.
16. Blanpain, R. 2012, Labour Law in Belgium.
17. Bronstein, A.2009. International and comparative Law.

Judicial practice:
1. The Suprime court Decision on the civil Case № as-864-831-2016
2. Available at: http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2020w-samoqalaqo-krebuli9.pdf (accessed 12.May.2021)
3. Tbilisi Appellate Court Decision on the Civil Case №2b/4864-14. (in Georgian)
4. Available at: http://library.court.ge/judgements/28862015-10-01.pdf (accessed 12.May.2021)

NOTES:

1. Mrachkov, V. 2000. International Labour Law, Sofia, p.35 (in Bulgarian)
2. Liutov, N., Morozov, P. 2011. International Labour Law, Moscow, p. 14. (in Russian)
3. Mrachkov, V. 2000. International Labour Law, Sofia, p.32. (in Bulgarian)
4. Ibid, p.34.
5. Valticos, N., Samson, K. 1993. International Labour Law, in Comparative labour Law and industrial Labour relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands. pp. 77-94.
6. Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands. Wolters Kluwer. pp. 155.
7. Liutov, N., Morozov, P. 2011. International Labour Law, Moscow, p. 6. (in Russian)
8. Aleksidze L. 2010, Modern International Law, p.4

Wolters Kluwer.
7. Бекяшев, Д. 2013. международное трудовое право. Публично-правовые аспекты. Москва. Проспект.
8. Лушникова, М. Лушников, А.М. 2010. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения, Ярославль, ЯрГу.
9. Гусов, К. 2011. Влияние норм Международной организации труда на национальное законодательство и социальную политику государств – членов // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Москва. Проспект,
10. Семешко, А.И. 2009. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России: автореферат Диссертации.
11. https://www.dissercat.com/content/mezhdunarodnye-dogovory-v-sfere-truda-i-ikh-vklyuchenie –
12. v-sistemu-trudovogo-prava-rossii (ხელმისაწვდომია 12.05.2021)
13. Черняева, Д. В. 2010. Международные стандарты труда. Москва. КНОРУС. გვ. 21.
14. Бекяшев, Д.К. 2013. международное трудовое право. Публично-правовые аспекты. Москва. Проспект.
15. შველიძე, ზ., ბოდონე, ქ.. თოდრია, თ. და სხვები, 2017. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, საქართველო.
16. გაბისონია, ზ. 2016. ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, თბილისი, იურისტების სამყარო.
17. ძამუკაშვილი, დ. 2009. შრომის სამართალი, თბილისი, ინოვაცია.
18. Kirchner, J., Kremp P.R. Key aspects of German Employment Labour law, 2018
19. Blanpain, R. 2012. Labour Law in Belgium. The Niderlands, Wolters Kluwer.
20. Bronstein, A. 2009. International and comparative Law, Red Global Press

სასამართლო პრაქტიკა:
1. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე № ას-864-831-2016 http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2020w-samoqalaqo-krebuli9.pdf (ხელმისაწვდომია 12.05.2016)
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება სამოქალაქო საქმეზე
3. №2ბ/4864-14
4. http://library.court.ge/judgements/28862015-10-01.pdf (ხელმისაწვდომია 12.05.2021)

საერთაშორისო შრომის სამართალი საერთაშორისო და კერძო სამართალთან მიმართებაში

გია ლილუაშვილი
სამართლის დოქტორი, ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტის პროფესორი,
აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი,
უფროსი მეცნიერ თანამშრომელი,
თ. წერეთლის სახელმწიფოსა და სამართლის ინსტიტუტი

საკვანძო სიტყვები: საერთაშორისო შრომის სამართალი, სამართლის სპეციალური დარგი, საჯარო სამართალი

შესავალი

2013 წელს საქართველოს რამდენიმე წამყვანი უნივერსიტეტისა და ევროპის, კერძოდ, ბელგიის, ბულგარეთის, გერმანიისა და ესპანეთის უნივერსიტეტების მიერ მომზადდა საქართველოსთვის უნიკალური სამაგისტრო პროგრამა „ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები." ეს პროგრამა დაფინანსდა TEMPUS-ის პროგრამის ფარგლებში და 2014 წლიდან დაიწყო მოქმედება. ამ სახელწოდებით ეს პროგრამა დღესაც წარმატებით აგრძელებს მუშაობას და ამის ერთ-ერთ საფუძვლად შეიძლება მივიჩნიოთ ის საგნები და პროფესორ-მასწავლებლები, რომლებიც ჩართულნი არიან მასში.

ამ პროგრამის ფარგლებში დაინერგა ახალი საგანი „ევროპისა და საერთაშორისო შრომის სამართალი." ამ საგნისა და მისი სილაბუსის მომზადებაში დიდი დახმარება გაგვიწიეს პროგრამის ევროპელმა მონაწილეებმა, რომელთა შორისაც შეიძლება დავასახელოთ ბულგარელი პროფესორები კრასტიო პეტკოვი, ათანას ვლადიკოვი და ალექსანდრე მინევი. გარდა ზემოთ დასახელებული საგნისა, პროგრამაში ჩართული იყო კიდევ ერთი საგანი „ქართული შრომის სამართალი შედარებითი პერსპექტივით".

ამრიგად, საქარველოს უნივერსიტეტებში არსებულ სასწავლო დისციპლინებს დაემატა კიდევ ერთი საგანი „ევროპისა და საერთაშორისო შრომის სამართალი".

ბუნებრივია, ახალი საგნის არსებობამ დღის წესრიგში დააყენა მისი თეორიული და პრაქტიკული კვლევის გაფართოება.

მოცემულ სტატიაში ჩვენი მიზანია, დადგინდეს საერთაშორისო შრომის სამართლის კავშირი საჯარო სამართალთან, უფრო ზუსტად კი, საერთაშორისო სამართალთან და კერძო სამართალთან, კერძოდ, ეროვნულ შრომის სამართალთან. ასევე შესაძლებელია თუ არა, რომ ის ორივე დარგს მივაკუთვნოთ – საჯარო სამართალსაც და ეროვნულ შრომის სამართალსაც, ანუ მივიჩნიოთ კომპლექსურ დარგად, როგორც ამას ზოგიერთი მეცნიერი თვლის. ჩნდება კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი კითხვა – არის კი საერთაშორისო შრომის სამართალი სამართლის დამოუკიდებელი დარგი?

საკითხის დასაზუსტებლად გასარკვევია საერთაშორისო შრომის სამართლის მოწესრიგების საგანი და მიზანი, წყაროები და სუბიექტები.

აღნიშნული საკითხი დღემდე ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოკვლეული არ არის, უცხოურ ლიტერატურაშიც არ არის ერთგვაროვანი დამოკიდებულება მის მიმართ. საქართველოში არსებული იურიდიული ლიტერატურა ძირითადად საერთაშორისო შრომის სამართლის ცალკეული აქტების – კონვენციების, რეკომენდაციების შინაარსზე და მათ კანონმდებლობაში დანერგვაზე ამახვილებს ყურადღებას. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ჩვენი შრომის სამართალი, შეიძლება ითქვას, ჯერ კიდევ განვითარების პროცესშია და იურიდიული საზოგადოება ცდილობს, რაც შეიძლება მეტი პრინციპი და ნორმა იქნეს გადმოტანილი აღნიშნული აქტებიდან.

საერთაშორისო შრომის სამართლის არსი, საგანი და წყაროები

საერთაშორისო შრომის სამართალს, ანუ როგორც მას მეორენაირად უწოდებენ, ტრანსნაციონალური შრომის სამართალს, ძირითადად საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია ქმნის, რომელიც 1919 წელს დაფუძნდა და დღემდე წარმატებით ახორციელებს თავის მიზნებს.

რადგანაც იგი სახელმწიფოების მიერ შეიქმნა, ამიტომ მიჩნეულია, რომ არის საერთაშორისო სახელისუფლებო ორგანიზაცია.[1]

ამ ორგანიზაციის შექმნით საფუძველი ჩაეყარა მსოფლიოში შრომის სამართლის ძირითადი სტანდარტების ერთგვაროვნებას. დღემდე ამ ორგანიზაციის წევრები სამართლის სხვადასხვა სისტემის (საერთო სამართლის, რომის სამართლის და სხვა) სახელმწიფოებია. მიუხედავად ამისა, მან მაინც შეძლო, გარკვეულ ფარგლებში, შრომის სამართლის სფეროში სამართლის ამ სისტემების გაერთიანება.

რამ გამოიწვია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შექმნა? გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, მისი შექმნა სამ ძირითად ფაქტორს ეფუძნებოდა, კერძოდ, პოლიტიკურს, სოციალურს და ეკონომიკურს.

პოლიტიკური ფაქტორები გამოწვეული იყო იმ რთული სიტუაციით, რაც პირველი მსოფლიო ომის შემდეგ წარმოიშვა ევროპაში. ეს ეხებოდა არა მხოლოდ დამარცხებულ ქვეყნებს, არამედ, აგრეთვე, გამარჯვებულ ქვეყნებსაც. ევროპაში (ბრიტანეთი, საფრანგეთი, გერმანია, ავსტრია, უნგრეთი, რუსეთი და სხვა) ძალიან მოიმატა უკმაყოფილოთა ტალღამ, რომელშიც პირველი მსოფლიო ომის შემდეგ ადამიანები აღმოჩნდნენ. ომმა კიდევ უფრო გააძლიერა მძიმე სოციალური მდგომარეობა.

დაძაბულ სოციალურ და პოლიტიკურ სიტუაციას ხელი შეუწყო, ასევე, 1917 წლის ოქტომბრის სოციალისტურმა რევოლუციამაც. რევოლუციის შემდეგ, ბოლშევიკური ხელისუფლების განცხადებამ იმის შესახებ, რომ ის სოციალისტური რევოლუციის მოწყობას მსოფლიო მასშტაბით აპირებდა, შეაშფოთა პირველ მსოფლიო ომში გამარჯვებული სახელმწიფოები.[2]

სოციალური უკმაყოფილებისა და დაძაბულობის ფონზე ომში გამარჯვებულმა ქვეყნებმა ღია სამშვიდობო კონფერენციაზე დაიწყეს საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის ჩამოყალიბება.[3]

სოციალური ფაქტორი – დაკავშირებული იყო დამფუძნებელთა გულწრფელ სურვილთან და გამბედაობასთან „საერთაშორისო სოციალური კანონმდებლობის" მეშვეობით და საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კონვენციების და რეკომენდაციების საშუალებებით დაეცვათ შრომა.[4]

ეკონომიკური ფაქტორები – გამოიხატებოდა საერთაშორისო ბაზარზე დაბალი ხელფასებიდან, ბავშვებისა და ქალების შრომის ცუდი პირობებიდან გამომდინარე, დაბალფასიანი საქონლის კონკურენციის გადალახვაში. შრომის საერთაშორისო დაცვა მიმართული იყო ასევე საერთაშორისო ბაზარზე ასეთი „არაჯანმრთელი" კონკურენციის წინააღმდეგ.[5]

აღნიშნული ფაქტორებიდან გათვალისწინებით, ორგანიზაციამ თავისი საქმიანობის მიზნები თავისივე წესდებაში წარმოაჩინა. კერძოდ, წესდების პრეამბულაში დააფიქსირა მსოფლიოში სოციალური სამართლიანობის მიღწევა და უსამართლო შრომის პირობების აღმოფხვრა ისეთი საშუალებებით, როგორიც არის სამუშაო დროის განსაზღვრა, მათ შორის მაქსიმალური სამუშაო დროისა და კვირის დადგენა, უმუშევრობასთან ბრძოლა, ცხოვრების პირობების უზრუნველყოფისათვის ხელფასის გარანტია, ბავშვების, მოზარდებისა და ქალების დაცვა და ა.შ.

თავისი მიზნების განსახორციელებლად ორგანიზაციამ 1919 წლიდან დაიწყო კონვენციებისა და რეკომენდაციების მიღება. დღემდე ამ ორგანიზაციამ 185-ზე მეტი კონვენცია მიიღო, ამას ემატება რეკომენდაციები და ზოგიერთ კონვენციასთან დაკავშირებული ოქმები. ამდენად, საერთაშორისო შრომის სამართლის საფუძველს, შეიძლება ითქვას, წყაროს ფართო გაგებით სწორედ ეს კონვენციები[6] და დასახელებული აქტები წარმოადგენენ. შრომის სამართლის სპეციალისტი, ბულგარელი მეცნიერი ვასილ მრეჩკოვი მათ ერთობლიობაში „საერთაშორისო შრომის კოდექსადაც" მოიხსენიებს.[7] გარდა ამ აქტებისა, წყაროდ მიჩნეულია აგრეთვე ორგანიზაციის კონსტიტუცია (წესდება),[8] ასევე 1998 წლის დეკლარაცია შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების და მათი განხორციელების შესახებ. ამ დეკლარაციამ გარკვეული ცვლილებები განიცადა 2010 წელს.

ზემოთ ნახსენები რეკომენდაციები შეიძლე-

1 Мръчков, В., 2000. Международно трудово право, София, Сиби, გვ. 35.

2 Лютов, Н.Л., Морозов, П.Е., 2011. международное трудовое право, Москва, Проспект, გვ. 14.

3 Мръчков, В., 2000. Международно трудово право, София, Сиби, გვ. 32.

4 იქვე, გვ. 34.

5 იქვე, გვ. 34

6 Servais J. M. 2011. International labour law, Wolters Kluwer, გვ. 65.

7 Мръчков, В., 2000. Международно трудово право, София, Сиби, გვ. 37.

8 Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics. The Netherlands. Wolter Kluwer, გვ.157. Мръчков В., 2000. Международно трудово право, София, Сиби, გვ. 69.

ბა ორ სახეობად დავყოთ, კერძოდ, რეკომენდაცია რომელიც მიეკუთვნება ზოგიერთ კონვენციას და რეკომენდაცია, რომელიც არ მიეკუთვნება კონვენციას და როგორც დამოუკიდებელი საშუალება, ისეა მიღებული. რადგანაც მათი რატიფიცირება არ ხდება, ამიტომ რეკომენდაციების ვერცერთ ამ სახეს ვერ მივიჩნევთ საერთაშორისო შრომის სამართლის დამოუკიდებელ წყაროდ, მაგრამ ისინი ამ წყაროებში მოიაზრებიან.

ამ ორი სახის რეკომენდაციიდან განსაკუთრებული მნიშვნელობა შეიძლება მივანიჭოთ პირველი სახის რეკომენდაციებს, რადგანაც ისინი ხელს უწყობენ ეროვნულ შრომის სამართალში რატიფიცირებული კონვენციების შინაარსის უკეთ გაგებას და განხორციელებას.

ზოგი მეცნიერი საერთაშორისო შრომის სამართლის წყაროდ ასევე მიიჩნევს რეგიონალური ორგანიზაციების აქტებსაც, მაგალითად, დამოუკიდებელ სახელმწიფოთა თანამეგობრობის მიერ მიღებულ აქტებს, მათ შორის, სანიმუშო კანონებსაც, ევროპის კავშირის სამართალს[9]. მიმაჩნია, რომ აღნიშნული მოსაზრება არ უნდა იქნეს გაზიარებული მისი რეგონალური და არა საერთაშორისო მნიშვნელობიდან გამომდინარე. რაც შეეხება ევროკავშირის სამართალს შრომით ურთიერთობებთან მიმართებაში, ის „ევროპის შრომის სამართლის სახით" ცალკე დამოუკიდებელ დარგად ისედაც არსებობს, რადგანაც მისი წყაროს ზოგიერთი სახე პირდაპირ მოქმედებს ევროკავშირის წევრი ქვეყნის შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებაზე.

საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კონვენციები მიზნად ისახავს სახელმწიფო თუ კერძო სექტორში მოაწესრიგოს ფასიანი შვებულების, დისკრიმინაციის, სამუშაო დროისა და შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული სხვა საკითხები. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ საერთაშორისო შრომის სამართლის მიზანიც იგივეა, რაც საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციისა.

რადგანაც საქართველო 1993 წლიდან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია, ამიტომაც საქართველოს შრომის სამართლის მიზანიც უნდა შეესაბამებოდეს საერთაშორისო შრომის სამართლის მიზნებს, კერძოდ შეამციროს სოციალური უთანასწორობა[10], საერთაშორისო შრომის სტანდარტებისა და ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების გათვალისწინებით მოაწესრიგოს და დაიცვას შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობები და ა.შ.

ამდენად, საერთაშორისო შრომის სამართლისა და ეროვნული შრომის სამართლის მიზნები ძირითადად ერთმანეთს უნდა ემთხვეოდეს. გარდა ამისა, შრომის სამართლის ტერმინები ორივეს თითქმის საერთო აქვს, უფრო მეტიც, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რატიფიცირებული კონვენცია სახელმწიფო კანონმდებლობის ნაწილი ხდება და მისი შესრულება სავალდებულოა[11].

აღნიშნული აზრი ჩამოყალიბებულია „საქართველოს კანონშიც საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ". ამ კანონის მე-6 მუხლის მიხედვით საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილია. უფრო მეტიც, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, კანონსტიტუციურ კანონსა და კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.

საქართველოს სასამართლოებიც შრომითი დავების გადაწყვეტის დროს შრომის კოდექსთან ერთად იყენებს საერთაშორისო შრომის სამართალს მიკუთვნებულ რატიფიცირებულ კონვენციებს, თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც სასამართლოს დამატების სახით გამოუყენებია არარატიფიცირებული კონვენცია, მაგალითად 158-ე კონვენცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ,[12] რაც დადებითად უნდა იქნეს შეფასებული.

მიუხედავად ასეთი ურთიერთობისა, საერთაშორისო შრომის სამართლის, როგორც სამართლის დარგთან დამოკიდებულების პრობლემა მაინც არსებობს.

საკითხის გარკვევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია აგრეთვე, საერთაშორისო შრომის სამართლისა და თავად „სამართლის დარგი"-ს განმარტება.

პირველი განმარტება საერთაშორისო შრომის სამართლის შესახებ მოგვცეს 1993 წელს ნ. ვალტიკოსმა და კ. სამსონმა, მათი აზრით „საერთაშორისო შრომის სამართალი მოიცავს საერთაშორისო დონეზე დადგენილ სამართლის ძირითადად ნორმებს და მათი მიღებისა და და გამოყენების პროცესუალურ ნორმებს"[13].

---

9 Лютов, Н.Л., Морозов, П.Е., 2011. международное трудовое право, Москва, Проспект, გვ. 29-30.

10 ბორონი, ა., (რედ). 2016. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, მერიდიანი. გვ. 3.

11 Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands. Wolters Kluwer. გვ. 178

12 საქმე № as-864-831-2016, საქმე №2-2937/2018. .

13 Valticos N., Samson K. 1993. International Labour Law,

დაახლოებით ასეთივე განმარტება მოცემულია ლი სტეპსტონის მიერ, კერძოდ:

„საერთაშორისო შრომის სამართალი მოიცავს როგორც საერთაშორისო დონეზე დადგენილ მატერიალური სამართლის ნორმებს, ასევე მათი მიღებისა და გამოყენების პროცესუალურ წესებს“.[14]

დასახელებული ავტორების ორივე განმარტება საერთაშორისო შრომის სამართლის არსზე მიანიშნებს.

რაც შეეხება საერთაშორისო შრომის სამართლის საგანს, ეს საკითხიც არ არის სრულად გამოკვლეული და ესეც გასაგებია, რადგანაც ძირითადი მიზანი კონვენციებისადმი და რეკომენდაციებისადმი პრაქტიკული ინტერესი იყო. არადა, ამ საკითხის გარკვევაც პირდაპირ კავშირშია იმასთან, მივაკუთვნოთ თუ არა იგი საერთაშორისო სამართალს, თუ კერძო სამართალს. თავისთავად, ტერმინი „საერთაშორისო შრომის სამართალი“ ისეთივე არასწორ ტერმინად შეიძლება მივიჩნიოთ ,როგორც მაგალითად, „საერთაშორისო კერძო სამართალი“, რადგანაც იგი სახელმწიფოებს შორის ურთიერთობებს არ აწესრიგებს, კონვენციები მხოლოდ „მოუწოდებს“ ქვეყნებს თავიანთ კანონმდებლობაში გაითვალისწინონ საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული შრომის სტანდარტები, რომლებიც სახელმწიფოების შიგნით არსებულ კონკრეტულ ურთიერთობებს აწესრიგებს. მაგრამ მიუხედავად ამისა, ეს სახელი – „საერთაშორისო შრომის სამართალი“ – პირობითად მაინც ფართოდ გამოიყენება იურიდიულ ლიტერატურაში და ჩვენც ამ გაგებით ვიყენებთ მას.

საერთაშორისო შრომის სამართლის წყაროების შინაარსით თუ ვიმსჯელებთ, მისი მოწესრიგების საგანს წარმოადგენს შრომისა და მასთან დაკავშირებული სადაზღვევო ურთიერთობები, მაგალითად, როგორიც არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 25-ე კონვენცია „სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმებულთა ავადმყოფობისგან დაზღვევის შესახებ“ ან 37-ე კონვენცია, რომელიც ეხება სავაჭრო დაწესებულებების თავისუფლი პროფესიის, და სხვა პირების სავალდებულო დაზღვევას. და ა.შ. ასევე აღნიშნულ საგანს მიეკუთვნება სოციალურ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული სხვა ურთიერთობებიც.

გარდა აღნიშნულისა, საერთაშორისო შრომის სამართლის საგანს შეიძლება მივაკუთვნოთ აგრეთვე, საერთაშორისო შრომის სამართლის ნორმების შექმნისა და გამოყენების პროცესიც.

საგანთან მიმართებაში გასათვალისწინებელია საერთაშორისო შრომის სამართლის სუბიექტებიც, კერძოდ, მაშინ, როდესაც საქართველოს შრომის სამართალი აწესრიგებს ურთიერთობებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, გარკვეულ შემთხვევებში მათი გაერთიანებებისა და სახელმწიფოს მონაწილეობითაც (მაგალითად, სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისია), საერთაშორისო შრომის სამართალს, გარდა ზევით აღნიშნული დამსაქმებლისა და დასაქმებული სუბიექტების შრომითი ურთიერთობებისა, უკავშირდება კონვენციების რატიფიცირებასთან, გამოყენებასთან და ა.შ. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციისა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთობის მოწესრიგებაც.

რაც შეეხება საერთაშორისო შრომის სამართალს სამართლის დარგთან მიმართებაში, აქაც არ არის ერთგვაროვანი დამოკიდებულება.

საერთაშორისო სამართლის რუსი მეცნიერი დამირ ბეკიაშევი მიიჩნევს, რომ საერთაშორისო შრომის სამართალი საერთაშორისო საჯარო სამართლის დარგია, რომელიც წარმოადგენს სამართლის ნორმათა ერთობლიობას და რომელიც ადამიანის შრომით უფლებებთან, დასაქმებასთან, შრომის პირობებთან, სოციალურ პარტნიორობასთან, სოციალურ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით აწესრიგებს საერთაშორისო სამართლის სუბიექტებს შორის ურთიერთობას.[15] იმ აზრს, რომ საერთაშორისო შრომის სამართალი საჯარო სამართლის დარგია, იზიარებს აგრეთვე სხვა რუსი მეცნიერებიც, კერძოდ, მ. ლუშნიკოვა და ა. ლუშნიკოვი. მათი აზრით, საერთაშორისო შრომის სამართალი და სოციალური უზრუნველყოფის სამართალი წარმოადგენს საერთაშორისო სამართლის, როგორც სამართლის სისტემის შემადგენელ დარგს.[16] ასეთივე მოსაზრება აქვს რუს მეცნიერს გუსოვსაც.[17]

---

in Comparative labour Law and industrial Labour relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands. Wolter Kluwer. 1993, გვ. 77-94.

14 Swepston L. 2014. International Labour Law. comparative labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics, The Netherlands. Wolters Kluwer. გვ. 155.

15 Бекяшев, Д.К. 2013. международное трудовое право. Публично-правовые аспекты. Москва. Проспект. გვ. 13

16 Лушникова, М.В., Лушников, А.М. 2010. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения, Ярославль, ЯрГу. გვ. 43;

17 Гусов, К.Н. 2011. Влияние норм Международной ор-

განსხვავებული მოსაზრება აქვს ნ. ლიუტოვს, ის თვლის, რომ „შეუძლებელია წარმოვიდგინოთ ისეთი მდგომარეობა, როდესაც შრომითი ურთიერთობა მოწესრიგდეს მხოლოდ საერთაშორისო შრომის სამართლის ნორმებით. ნებისმიერ შემთხვევაში გამოყენებული იქნება როგორც ეროვნული, ასევე საერთაშორისო ნორმები. ამიტომაც, სპეციალისტებს შორის გავრცელებულია აზრი, რომ „საერთაშორისო შრომის სამართალი" არასწორი ტერმინია. არსებობს ცალკე, ამა თუ იმ სახელმწიფოს შრომის სამართალი და ცალკე საერთაშორისო სამართალი. საერთაშორისო შრომის სამართალი არ შეიძლება იყოს დამოუკიდებელი დარგი იმავე გაგებით. როგორც ეროვნული შრომის სამართალია. საერთაშორისო შრომის სამართალი არ წარმოადგენს დამოუკიდებელ დარგს, მას აქვს პირდაპირი კავშირი ერთდროულად ეროვნულ შრომის სამართალთან და საერთაშორისო სამართალთან".[18]

რუსეთის იურიდიულ ლიტერატურაში არსებობს ისეთი მოსაზრებაც, რომ საერთაშორისო შრომის სამართალი არის კომპლესური დარგი.[19]

არსებობს სხვაგვარი მოსაზრებაც, რომლის თანახმადაც საერთაშორისო შრომის სამართალი არის შრომის სამართლისა და საერთაშორისო სამართლის კომპლექსური ქვედარგი.[20]

საერთაშორისო შრომის სამართლის მიმართ არსებობს საერთაშორისო კერძო სამართლის პოზიციიდან მიდგომაც, კერძოდ, საერთაშორისო შრომის სამართალი შეიძლება განისაზღვროს, როგორც იმ შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმებისა და პრინციპების ერთობლიობა, რომელშიც ჩართულია უცხოური ელემენტი. ასეთად ის შეიძლება გახდეს იმ შემთხვევაში, თუ მისი მონაწილეები იქნებიან სხვადასხვა სახელმწიფოს ფიზიკური და იურიდიული პირები.[21]

ქართულ ლიტერატურაშიც გამოთქმულია მოსაზრება, რომ „შრომის საერთაშორისო სამართალი ეფუძნება საერთაშორისო კერძო სამართლის პრინციპებს და მის ნაწილს წარმოადგენს, თუმცა საერთაშორისო სამართლის სხვა ინსტიტუტებთან შედარებით მისთვის უფრო მეტადაა დამახასიათებელი საჯარო სამართლისეული რეგულაციური ნორმების არსებობა."[22]

საერთაშორისო შრომის სამართლის ქვედარგად მიჩნევასთან დაკავშირებით ზვიად გაბისონია აღნიშნავს: „თანამედროვე საერთაშორისო კერძო სამართალში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია შრომით ურთიერთობებს. უფრო მეტიც, ამგვარი ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმები ევროპულ საერთაშორისო კერძო სამართლის დოქტრინაში ცალკე ქვედარგადაა ჩამოყალიბებული და მას საერთაშორისო შრომის სამართალი ეწოდება."[23]

ამრიგად, არა გვაქვს ერთგვაროვანი პასუხი კითხვაზე, საერთაშორისო შრომის სამართალი რომელ სფეროს მივაკუთვნოთ: კერძო სამართალს თუ საჯარო სამართალს – საერთაშორისო სამართალს?

სანამ აღნიშნულ საკითხს გავაგრძელებდეთ, მანამ საჭიროდ მიმაჩნია თავად „სამართლის დარგი" განვმარტოთ, თუმცა ამასთან მიმართებაშიც არ არსებობს ერთგვაროვანი დამოკიდებულება. მიუხედავად ამისა, შეიძლება „სამართლის დარგი" ზოგადად ჩამოვაყალიბოთ, როგორც პოზიტიური სამართლის ნორმათა ერთობლიობა, რომელიც გარკვეული სამართლებრივი რეჟიმის გამოყენებით, აწესრიგებს განსაზღვრულ საზოგადოებრივ ურთიერთობას. სამართლის დარგებად დაყოფა ძირითადად სახელმწიფოში მოქმედ სამართალს უკავშირდება და ის ორ ნაწილად – საჯარო და კერძო სამართლად იყოფა. ამდენად, ზოგი დარგი შეიძლება მივაკუთვნოთ საჯარო სამართალს, ზოგიც – კერძო სამართალს, მაგრამ ეს იმ შემთხვევაში, როდესაც თავად სახელმწიფოს შიგნით ხდება კონკრეტული კანონის (კანონების) დარგად მიჩნევა და შემდეგ მისი მიკუთვნება საჯარო ან კერძო სამართლისადმი.

გამონაკლისია საერთაშორისო სამართალი, რომელიც მოიცავს „მხოლოდ იმ ნორმებს, ანუ ქცევის წესებს, რომლებიც სახელმწიფოთა, სხვა სუბიექტების ურთიერთშეთანხმების სა-

---

ганизации труда на национальное законодательство и социальную политику государств – членов // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Москва. Проспект, გვ.73;

18 Лютов, Н.Л. Морозов П.Е. 2011. Международное трудовое право,москва. проспект, გვ. 6.

19 Семешко, А.И. 2009. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России: автореферат Диссертации. https://www.dissercat.com/content/mezhdunarodnye-dogovory-v-sfere-truda-i-ikh-vklyuchenie-v-sistemu-trudovogo-prava-rossii

20 Черняева, Д. В. 2010. Международные стандарты труда. Москва. КНОРУС. გვ. 21.

21 Бекяшев, Д.К. 2013. международное трудовое право. Публично-правовые аспекты. Москва. Проспект. გვ. 11

22 ძამუკაშვილი, დ. 2009. შრომის სამართალი, გვ. 199.

23 გაბისონია ზ. 2016. ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, გვ. 300.

ფუძველზეც იქმნებიან და რომელთა შესრულების უზრუნველყოფა თვით სახელმწიფოების, სხვა სუბიექტების მიერ ინდივიდუალურად ან კოლექტიურად ხდება."[24] ასეთ შემთხვევაში ის ცალსახად მიეკუთვნება საჯარო სამართლის სფეროს.

როდესაც ვსაუბრობთ „საერთაშორისო შრომის სამართალზე" – ძირითადად აქ მოვიაზრებთ იმ 185-ზე მეტ კონვენციას, თანმხლებ ოქმებს და დეკლარაციებს, რომელიც შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს აწესრიგებს და აზუსტებს. ასევე, როგორც ზევით აღვნიშნე, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს რეკომენდაციებიც.

ამდენად, საერთაშორისო შრომის სამართალი ერთგვარი წესების კრებულია, რომელიც გარკვეული გაგებით, საერთაშორისო სამართლის დარგადაც შეიძლება მივიჩნიოთ, რომელიც 184-ზე მეტ სახელმწიფოს შრომის სამართალზე მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ახდენს. აქვე გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რომ რატიფიცირების მიუხედავად, წევრმა სახელმწიფოებმა რვა ფუნდამეტური კონვენცია, მაგალითად, იძულებით შრომაზე, გაერთიანების თავისუფლებაზე და სხვა, უნდა დაიცვან და გამოიყენონ, ანუ ეს კონვენციები საერთოა ყველა წევრი ქვეყნისთვის, მიუხედავად იმისა რატიფიცირებულია ისინი თუ არა.

თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტორებს, რომ საერთაშორისო შრომის სამართლის აქტების შინაარსი, ინსტიტუტები, ტერმინები დაკავშირებულია ცალკეული სახელმწიფოს შრომის სამართალთან, ამიტომ საერთაშორისო შრომის სამართალსა და ეროვნულ შრომის სამართალს შორის საკმაოდ მჭიდრო კავშირსაც დავინახავთ. თუ ჩავთვლით, რომ საერთაშორისო შრომის სამართალს მჭიდრო კავშირი აქვს ეროვნული შრომის სამართალთან, მაშინ ეს კავშირი შედარებით შრომის და საერთაშორისო კერძო სამართალთანაც უნდა ჰქონდეს. ასეთი ურთიერთდამოკიდებულება იწვევს შრომითი, ანუ როგორც კერძო სამართლებრივი დავების განხილვისა და გადაწყვეტისას, სასამართლოების მიერ საერთაშორისო შრომის სამართლის ნორმების გამოყენებას; შრომასთან დაკავშირებით საერთაშორისო კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში ჩართვას და გამოყენებას; შედარებითი შრომის სამართლის შესწავლისას საერთაშორისო შრომის სამართლის ნორმების თეორიულ და პრაქტიკულ გაანალიზებას.

24 ალექსიძე, ლ. თანამედროვე საერთაშორისო სამართალი, 2010, 4 გვ.

ქართველი და უცხოელი კერძო სამართლის სპეციალისტების შრომები გვიჩვენებს, რომ საერთაშორისო შრომის სამართალი არა მხოლოდ საერთაშორისო სამართლის სპეციალისტების შრომებში, არამედ აგრეთვე ეროვნული შრომის სამართლის ანუ კერძო სამართლის სპეციალისტების შრომებშიც ისახება.[25]

ამას ვერ ვიტყვით საერთაშორისო სისხლის სამართალზე, საერთაშორისო საჰაერო სამართალზე, საერთაშორისო საზღვაო სამართალზე და ა.შ.

სტატიის ბოლოს, დარგთან მიმართებაში შეიძლება ერთგვარი პარალელი გავავლოთ საერთაშორისო შრომის სამართალსა და სამოქალაქო საპროცესო სამართალს შორის. კერძოდ, საერთაშორისო შრომის სამართალი, ისევე როგორც სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, საჯარო სამართლის დამოუკიდებელ დარგებს წარმოადგენენ, მაგრამ როგორც სამოქალაქო საპროცესო სამართალი დგას კერძო სამართლის დარგების გვერდით (რაც კარგად ჩანს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამებიდან, კერძო სამართალში მომუშავე მეცნიერების შრომებიდან, სამოქალაქო საქმეებზე უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებათა კრებულებიდან და ა.შ.), ასევე საერთაშორისო შრომის სამართალიც კერძო სამართალთან უნდა იყოს დაკავშირებული, რაც ასევე კარგად ჩანს კერძო სამართალთან დაკავშირებულ მეცნიერთა შრომებში.

ამდენად, საერთაშორისო შრომის სამართალი, რომლის საბოლოო მიზანია მოაწესრიგოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით ურთიერთობები, ეროვნული შრომის სამართლის ანუ ფართო გაგებით, კერძო სამართლის მნიშვნელოვან ნაწილსაც წარმოადგენს. საერთაშორისო შრომის სამართლის მიმართ ასეთი ორმხრივი მიდგომა ხელს უწყობს მის თეორიულ და პრაქტიკულ კვლევას როგორ შრომის სამართლის, ასევე საერთაშორისო სამართლის სპეციალისტების მხრიდან.

25 შველიძე, ზ., ბოდონე, ქ., თოდრია, თ. და სხვები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, 2017.
გაბისონია, ზ. ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, 2016.
ძამუკაშვილი, დ. შრომის სამართალი, 2009.
Kirchner, J., Kremp P.R. Key aspects of German Employment Labour law, 2018
Blanpain, R. Labour Law in Belgium. 2012.
Bronstein, A. International and comparative Law, 2009

დასკვნა

საერთაშორისო შრომის სამართლის წყაროებს ვერ მივაკუთვნებთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს და რეგიონალური ორგანიზაციების მიერ, როგორიც არის მაგალითად, ევროპის კავშირი, დამოუკიდებელ სახელმწიფოთა თანამეგობრობა და სხვა, მიღებულ ნორმატიულ აქტებს.

საქართველოს შრომის სამართლის მიზანი შესაბამისობაში უნდა იყოს საერთაშორისო შრომის სამართლის მიზნებთან.

საერთაშორისო შრომის სამართალი ანუ იგივე ტრანსნაციონალური შრომის სამართალი, რომელშიც შრომის სტანდარტებია ასახული, და ამდენად, მოწესრიგების საგანიც ძირითადად შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებს წარმოადგენს, მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო საჯარო სამართალს შეიძლება მივაკუთვნოთ, იმდენად მჭიდროდ არის დაკავშირებული ეროვნულ შრომის სამართალთან, რომ ფართო გაგებით, მის განუყოფელ ნაწილადაც შეიძლება მივიჩნიოთ.